

ється рівнем розвитку економічних відносин, відносинами власності і конкурентним середовищем та характеризується ознаками самозростаючої вартості за рахунок руху у часі.

- Для повного висвітлення інформації про фактичну господарську операцію щодо виникнення нових прав власності (засновників і учасників) пропонується ввести додатковий субрахунок 673 «Розрахунки за внесками до незареєстрованого статутного капіталу», рахунки третього порядку 673 «Розрахунки за простими акціями», 673 «Розрахунки за привілейованими акціями».

- Доведено, що бухгалтерське проведення Дебет 68 «Розрахунки за іншими операціями» Кредит 46 «Неоплачений капітал» не відображає економічного змісту операції щодо сформованого оплаченого капіталу на дату реєстрації товариства. На дату реєстрації товариства необхідно фіксувати суму внесеного зареєстрованого оплаченого статутного капіталу (Кредит рахунку 40 «Статутний капітал»), а не технічну зміну неоплаченого капіталу.

- У загальній методиці обліку реінвестиція, тобто спрямування акціонерами нарахованих дивідендів на придбання акцій додаткового випуску, відображається за дебетом субрахунку 671 "Розрахунки по нарахованих дивідендах" та кредитом рахунку 46 "Неоплачений капітал". Таке відображення недоцільне, оскільки не відповідає економічному змісту господарської операції: реінвестиція дивідендів на збільшення статутного капіталу акціонерного товариства є оплаченим статутним капіталом, а фігурує неоплачений капітал.

З метою усунення розбіжностей між бухгалтерською і ринковою інформацією про цінність підприємства запропоновано розраховувати стратегічний показник економічної доданої вартості, котрий дозволяє оцінити справедливу вартість акціонерного капіталу.

ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Запара А.П.

Науковий керівник – Світлична В.Ю., канд. екон. наук, доцент

Управління персоналом на кожному підприємстві набуває все більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності, стратегічного та тактичного їх розвитку. А ефективна реалізація основних напрямів кадрової безпеки значним чином впливає на забезпечення економічної безпеки підприємства. Дослідження питань сутності кадрової безпеки викладено в численних роботах таких дослідників, як: Галаз Р.І., Зубок М.І., Кавун С.В. та ін.

Із метою ефективного функціонування, досягнення захисту від

численних загроз з причин несанкціонованих дій з боку персоналу керівництво будь-якого підприємства намагається будувати власну, специфічну його діяльності політику кадрової безпеки. Останню можна порівняти із стратегічним планом розвитку підприємства, тільки сконцентрованим на питаннях цілей, задач та напрямів реалізації дій у сфері саме кадрової безпеки. Водночас заходи політики кадрової безпеки повинні мати системний характер і цілеспрямовано впливати на здатність підприємства реалізувати свої можливості щодо досягнення економічного стійкості і ефективного розвитку.

На думку авторів, політика кадрової безпеки представляє собою систему головних цілей, напрямів, форм, завдань, методів, принципів та критеріїв управління кадрами, що спрямовані на підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу, мінімізації загроз від несанкціонованих дій з боку персоналу, а також забезпечує сталий стратегічний та тактичний розвиток підприємства в цілому.

Не можна стверджувати, що політика кадрової безпеки грає роль нормативу чи інструкції для конкретного підприємства, в той же час ця політика характеризує шляхи забезпечення ефективного управління персоналом та основні заплановані перспективні заходи із його здійснення. І хоча політика кадрової безпеки не відповідає на запитання, як саме повинні досягатися цілі безпеки кадрової роботи, керівництво підприємства чітко усвідомлює, що саме потрібно захистити, а отже, забезпечує необхідне управління процесом. Іншими словами, політика кадрової безпеки описує те, що повинно бути захищеним і які обмеження накладаються на управління.

В процесі розробки основних напрямів політики кадрової безпеки вагомим кроком виступає постановка основних цілей її реалізації, іншими словами, стратегічного розуміння, заради чого керівництво підприємства здійснює всі ці кроки.

Розробка політики кадрової безпеки може включати заходи, згруповані за складовими частинами кадрової безпеки. До останніх, за точкою зору, зокрема належать: безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна безпека.

На нашу думку, основними напрямками реалізації дій у сфері кадрової безпеки повинні виступати сім наступних, найбільш вагомих і фундаментальних для даного процесу: мотивація персоналу, формування безпечної поведінки працівників, забезпечення адекватних умов праці персоналу, психологічна підтримка персоналу, управління професійним розвитком персоналу, стратегічне кадрове планування, контроль роботи і поведінки персоналу.

Ефективна реалізація політики кадрової безпеки підприємства

безпосередньо впливає на економічну стійкість та ефективність розвитку підприємства, а також може гарантувати високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Важливим аспектом при цьому виступає розуміння, що забезпечення політики кадрової безпеки підприємства не є прерогативою служби чи підрозділу безпеки підприємства, воно має бути результатом роботи всього його колективу. Виважена та економічно та соціально доцільна політика кадрової безпеки відіграє суттєву роль у комплексній системі економічної безпеки підприємства, мінімізуючи кадрові ризики та їх негативний вплив на фінансову складову діяльності підприємства.

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Борзов О.В.

Науковий керівник – Світлична В.Ю., канд. екон. наук, доцент

Загострення проблем володіння енергетичними ресурсами актуалізують питання розробки ефективних заходів забезпечення енергетичної безпеки та мінімізації ризиків і загроз цих процесів.

Актуальність досліджуваних питань з енергетичної безпеки підтверджується численними науковими дослідженнями таких вчених і експертів в області енергетичних питань, як: В.О. Бараннік, Г.В. Бондаренко, Ю. Дзядикевич та ін. Проте, сучасний стан енергетичної безпеки країн світу вимагає пошуку нових підходів до визначення її змісту та вироблення основних заходів її забезпечення.

На думку авторів, найбільш доцільним сутність категорії «енергетична безпека» розуміти, як стан захищеності економіки, суспільства, держави, регіону від існуючих і потенційних дестабілізуючих загроз і ризиків енергетичного характеру шляхом сталого функціонування енергетичного комплексу, диверсифікації джерел енергоресурсів і впровадження інноваційних технологій розвитку нетрадиційної енергетики.

Законодавче забезпечення державної політики з енергетичної безпеки представлено наступними нормативно-правовими актами: Стратегією національної безпеки України, Енергетичною стратегією України на період до 2030 р, Законом України «Про електроенергетику», Законом України «Про нафту і газ», Законом України «Про трубопровідний транспорт», Законом України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку» та ін.

Важливим аспектом аналізу загроз енергетичній безпеці є іден-